Comisión de Turismo
S/C

Versión Taquigráfica N° 1809 de 2003

CONTRATO DE TRABAJO POR TEMPORADA

Anteproyecto de ley

**Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 28 de mayo de 2003**

(Sin corregir)

PRESIDE:	Señor Representante Enrique Pérez Morad.
MIEMBROS:	Señores Representantes Roberto Arrarte Fernández, Artigas A. Barrios y Jorge Silva Rotta.
ASISTEN:	Señores Representantes Nora Castro, Alejandro Falco, Ricardo Falero y Daisy Tourné.
INVITADOS:	Señores Ministro de Turismo doctor Juan Pedro Bordaberry, contador Roberto Acle, Subsecretario y Roberto Bennet, Director Técnico.

SEÑOR PRESIDENTE (Pérez Morad).- Habiendo número, está abierta la reunión.

——Esta Comisión tiene mucho gusto en recibir al Ministro de Turismo, doctor José Pedro Bordaberry, al Subsecretario, señor Roberto Acle, y al señor Roberto Benett, así como a integrantes de la Comisión de Legislación del Trabajo, con quienes hemos acordado escuchar al señor Ministro y, posteriormente, evacuar las preguntas que tengamos sobre el tema.

En los últimos meses del año pasado llegó a esta Comisión un anteproyecto de ley que refiere a la creación de contratos de trabajo por temporada. Naturalmente, este es un tema muy sentido. Como producto de la crisis económica tan severa que sufrió la hermana República Argentina en la temporada estival 2001-2002, se produjo una situación de emergencia en la actividad turística de nuestro país ya que, como es sabido, los argentinos son nuestros principales clientes del exterior. Ello motivó que en esta Comisión el señor Diputado Barrios y quien habla plantearan el establecimiento de un subsidio por desempleo durante tres meses y por única vez para aquellos trabajadores del sector turístico que poseen la condición de zafrales y que se hayan desempeñado en tareas propias del sector durante las últimas dos temporadas turísticas consecutivas. Esta es la esencia de ese proyecto por el que concurrieron a esta Comisión el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social y representantes de los trabajadores y de la Cámara Uruguaya del Turismo.

Traemos esto a colación porque la generación de empleo es uno de los objetivos fundamentales de la actividad turística y entendemos que a ello se debe sumar la seguridad jurídica para el trabajador.

El anteproyecto presentado por el señor Ministro de Turismo -sobre el cual hemos conversado en otras oportunidades en esta Comisión- contiene siete puntos y una exposición de motivos.

SEÑOR MINISTRO DE TURISMO.- Este proyecto de ley sigue la mecánica del que traje en mi primer comparecencia como Ministro de Turismo ante esta Comisión, que refería a la protección de la fauna silvestre y a las actividades de caza deportiva. Además, tiene el mismo espíritu que no es el de presentar al Parlamento un proyecto de ley y esperar que se apruebe, sino venir, sentarnos y trabajar juntos en él. Este sistema nos hace trabajar un poco más al principio pero evita después algunos caminos más complicados.

Me enteré la semana pasada que la Comisión de Turismo le dio estado parlamentario al otro proyecto que presentamos y lo derivó a la Comisión de Ganadería, Agricultura y Pesca. Allí esperamos tratarlo lo antes posible -creo que en forma integrada con la Comisión de Turismo- porque la fauna silvestre y la caza deportiva son actividades que demandan cada día más una regulación. Recientemente, vinieron profesionales de la caza a Uruguay, y vieron la potencialidad enorme que se tiene al respecto. Pero así como trabajamos juntos en otro proyecto y los técnicos del Ministerio vinieron y trabajaron con la Comisión, lo mismo hacemos con este proyecto de ley, venimos a conversar con ustedes y a trabajar juntos.

Así como el otro proyecto de ley atendía una carencia, una realidad que tiene, a nuestro juicio, nuestra legislación en el sector turístico, este otro proyecto de ley, que refiere al contrato por temporada, también atiende una realidad que está sucediendo, y de la que nosotros nos hemos empezado a hacer eco. Resulta obvio que esas circunstancias de crisis a que hacía referencia el señor Presidente -como lo fue la temporada 2001-2002- ponen en relieve con mayor énfasis los problemas en las legislaciones porque, obviamente, las crisis desnudan las carencias. En este sentido, nos encontramos con un doble problema. Muchas veces quien viene a contratar a un trabajador por temporada no conoce del todo la legislación del país, y por más que la ignorancia de la ley no sirva de excusa -como establece el Título Preliminar del Código Civil en su artículo 2º-, de todas formas es bueno cumplir con algo que nos parece esencial en toda legislación, y es dar certeza y seguridad jurídica en las relaciones entre las personas porque, en definitiva, además de la justicia, ese es uno de los fines del Derecho. Y digo eso en ambos lados de la relación contractual, tanto de quien emplea como de quien trabaja; nos parece que eso es importante. Entonces, este proyecto de ley que se realizó con el asesoramiento de profesionales en la materia, lo que trata de hacer es brindar esa certeza en las relaciones, en esta particular situación que se da en el sector turístico, que tiene algunas características por todos bien conocidas, principalmente en la época del verano, que son contratos zafrales.

En cuanto a los contratos por temporada, a nuestro juicio no innova en nada en lo que refiere a los derechos que tiene una y otra parte. O sea que su finalidad no es establecer más derechos ni quitarle derechos; lo único que se persigue es brindar seguridad y certeza jurídica en las relaciones. Y así es que se aclaran algunas cosas, como lo podrán ver en la propia redacción de los artículos

Entre otras cosas, se establece cuándo hay contrato por temporada, que no es otra cosa que en lo que está de acuerdo la doctrina laboralista hoy en día. Se le define -para que no haya dudas- y se reitera un principio ya existente en nuestro Derecho en cuanto a que en el contrato por temporada al igual que en el contrato a plazo, no existe indemnización por despido -solución que ya está en nuestro derecho- y se aclara, además, que eso sucede cuando cesa por la finalización del plazo, no antes. Si se hace un contrato por temporada y se termina antes de tiempo, obviamente que se tiene derecho a percibir el plazo que falta, siempre que no haya incumplimiento, notoria mala conducta o todos esos principios del Derecho Laboral.

También se habla de la forma de remuneración. Se aclara algo que a veces la gente no sabe: que además del salario hay sueldo anual complementario, salario vacacional y licencia reglamentaria. Sí se innova en cuanto a la forma que tiene que adoptar el contrato, que además de hacerse por escrito se puede pagar cuando se va liquidando mes a mes. De esa forma también, se da mayor certeza y seguridad sobre lo que se está pagando y, además, sobre el derecho que se tiene a percibir esas sumas. Pero eso debe discriminarse por separado, como hace cualquier persona o como hacen los abogados cuando se les solicita que discriminen el pago de las remuneraciones correspondientes

También se establece la posibilidad de un período de prueba y se limita; no se innova con el contrato de prueba, que está previsto en la legislación actual y también el tema de las horas máximas por semana. En definitiva, es exclusivamente para brindar certeza a ambas partes en la relación laboral y, principalmente, algo que sucede muchas veces, que es cuando alguien llega al país, no conoce cuál es la legislación laboral a la cual atenerse y, por ende, quizás por inadvertencia o no, no cumple con las obligaciones correspondientes. De esa forma, a su vez, evitamos reclamos o recurrir a la Justicia al final de las temporadas, que muchas

veces es engorroso por un doble motivo: por lo general, la gente arrienda y se va del país y, por ende, después es muy difícil demandarlos. Si no, habría que tomar medidas muy duras, como no dejarlo salir del país si no cumple con el pago de las obligaciones. En ese sentido, nos internamos en arenas muy peligrosas porque, obviamente, no existe prisión por deudas, por lo que habría que trabar medidas sobre bienes que muchas veces no están en el país. Así que ese es el espíritu de este proyecto de ley que, reitero -como bien dijo el señor Presidente-, es un anteproyecto, un borrador para trabajar junto a la Comisión.

SEÑORA CASTRO.- Con mucho gusto los integrantes de la Comisión de Legislación del Trabajo hemos recibido esta invitación y pensamos que es bueno que también desde otros ámbitos del Poder Ejecutivo haya una preocupación por la regulación laboral, en este caso, del trabajo por temporada.

Ayer estuve leyendo el proyecto, y quisiera hacer algunas preguntas tomando el espíritu que planteó el señor Ministro, puesto que se trata de un anteproyecto que se plantea para ser trabajado en conjunto.

En el artículo 1º, en relación a la definición, no se hace mención a la extensión máxima; no hay referencia. Sería esencial que existiera un plazo, para diferenciarlo precisamente de otro tipo de situaciones en las cuales, de repente, puede existir una relación laboral que alguna de las partes -sobre todo empleadores- entienda que pueda acogerse a este régimen que tiene, a mi juicio, algunas quitas para alguna de las partes, cuando en realidad no sea estrictamente un trabajo temporal o zafral. Entonces, mi sugerencia sería que se pusiera un plazo máximo, por ejemplo, de 90 días.

Quizás el artículo 2º sea uno de los que más me choca al leerlo porque, en definitiva, como ha planteado el señor Ministro, es por definición un trabajo zafral o un contrato por temporada y, en tanto sí es cierto que no corresponde despido, no entiendo cuál es el objeto de ponerlo en una ley que lo ratifique y especifique.

En el artículo 3º se dice que el trabajador contratado por temporada podrá percibir la cuota parte del sueldo anual complementario, etcétera. ¿Es eventual u obligatoriamente? Porque me parece que ahí la conjugación tiene que ver, sobre todo, con la parte del Derecho, sobre todo si nos atenemos a lo que acaba de decir el señor Ministro sobre este tema.

Por otro lado, me parece -inclusive, viendo la experiencia que nosotros tenemos en la Comisión de Legislación del Trabajo- que la ausencia de un fondo de garantía para el cobro de los créditos trae innumerables problemas; siempre los ha traído, pero creo que ahorraríamos al Estado gran parte del tiempo y de los recursos que tiene que emplear después en los juicios laborales por esta ausencia de fondo de garantía. Además, no habría que pensar ese fondo de garantía solo para esto, sino también ante el Banco de Previsión Social y ante la Dirección General Impositiva. Por supuesto, no conozco el área de trabajo por temporada pero, lamentablemente, a nivel nacional estamos viendo empresas que vienen, luego desaparecen, y al no tener ese fondo de garantía -sobre todo tomo como ejemplo las empresas tercerizadas-, no solamente es tremendamente difícil para el trabajador cobrar los créditos que se le adeudan, sino que todo el aparato del Estado se enlentece y se encarece. En definitiva, hay una serie de trabas importantes ante la ausencia de este fondo de garantía.

Voy a hacer otro comentario en relación al artículo 5º. Nosotros que estuvimos en dos reuniones con el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, vemos que hay una buena coordinación entre el Poder Ejecutivo. Digo esto independientemente de que no esté de acuerdo, pero creo que hay una coherencia filosófica o de fundamento en la articulación de la legislación laboral. Personalmente, no estoy para nada de acuerdo. El artículo 5º plantea dos excepciones a la vez. La primera sería en el régimen de horario semanal del comercio, que de cuarenta y cuatro horas, ahora pasa a cincuenta y seis. Otra excepción es en cuanto al régimen horario de diez o doce horas. Es decir que la posibilidad que está planteada es que se adecue a trabajar la mayor parte de la carga horaria semanal del trabajador en dos, tres, cuatro o cinco días, de acuerdo con las necesidades.

La compañera Tourné me dice que no figura el descanso del trabajador, lo cual es absolutamente cierto.

Este tipo de agrupamiento de la carga horaria ni siquiera está tomando, por ejemplo, el régimen de la hora extra en algunos sectores públicos, que paga una vez y media en lugar del doble.

Pienso que por este camino se van a generar muchos más problemas de los que se pretende allanar. En concreto, este artículo 5º debería ser debatido en forma profunda para así encontrar una solución. Puedo

suponer cuál puede ser la intencionalidad del Ministerio de Turismo, pero quisiera saber concretamente cuál es la intención de este artículo 5º, es decir, qué es lo que se busca.

SEÑORA TOURNÉ.- Me parece muy buena la metodología de trabajo que se propone: compartir un anteproyecto, discutirlo y tratar de elaborarlo juntos. Si no entendí mal, esa es la propuesta que hace el Ministerio de Turismo. Nos ahorraríamos grandes problemas si aplicáramos una metodología similar - no solo en este caso sino en otros-: discutir anteproyectos antes de que el Poder Ejecutivo presente proyectos taxativos.

Coincido en el problema que existe en el trabajo por temporada. Los problemas que tienen los trabajadores y trabajadoras en el sector turístico -la mayoría son mujeres- son serios. Me alegro que haya una intención de regulación cuando la moda es la desregulación, aunque esta regulación desregula, pero ello lo podremos discutir cuando trabajemos en el proyecto en profundidad. No deseo opinar sobre el fondo del asunto sino, simplemente, hacer estas dos aseveraciones. Ante la cortesía que ha tenido el señor Ministro de concurrir a debatir me parece que lo mínimo que puedo hacer es manifestar algunas impresiones.

Pienso que esto hay que contrastarlo con normativas internacionales de la OIT que, en algún caso, siento que pueden estar contravenidas. Esto es una impresión y primero tengo que estudiarlo para poder afirmarlo. También siento lo mismo con respecto a la legislación nacional en materia laboral. Ambas son impresiones que tengo, pero necesito estudiar con seriedad y en profundidad el proyecto porque realmente me preocupa que la legislación laboral -esto es legislación laboral- cumpla con el objetivo que debe tener que, según mi concepción, es proteger la parte más débil de la relación laboral que, en este caso, son los trabajadores y las trabajadoras.

Habiendo leído algunos artículos en forma rápida y sin previo estudio me generan dudas en cuanto a que no entremos a contradecir la normativa internacional que el país tiene ratificada y la normativa nacional en materia de horarios de trabajo, descanso, remuneraciones, etcétera. Es cuanto quería decir en forma muy general; tal vez esto amerite una nueva reunión en la que podamos profundizar al respecto.

SEÑOR FALERO.- Con respecto al proyecto en general y sin ingresar en los temas particulares, me gustaría tener una pista aproximada del universo al cual nos estamos refiriendo. De acuerdo a la experiencia de los últimos dos o tres años, ¿cuántas personas y empresas estarían eventualmente afectadas por la regulación de este proyecto de ley? Aquí estamos hablando de temas muy variados, que van desde el servicio doméstico hasta lo referente a hotelería, choferes, etcétera, distintos ámbitos que requieren de personal que trabaja en forma zafral o por temporada. ¿Nos estamos refiriendo, exclusivamente, a la temporada estival, que es cuando hay un conjunto importante de personas que demandan mayor cantidad de servicios o estamos hablando de una temporada que se puede establecer en cualquier momento del año, por distintas razones, por cualquiera de las modalidades turísticas que hay en el país, como, por ejemplo, turismo termal, de estancia, de caza, etcétera?

Considerando la extensión de la temporada -lo que me parece importante establecer, como señalara la señora Diputada Castro-, sería bueno tener una pista de carácter general con respecto a estos dos aspectos para ver exactamente en qué terreno nos estamos moviendo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Haré algunas preguntas al señor Ministro de Turismo que van dirigidas en la misma dirección que las expresadas por el señor Diputado Falero.

Debemos preguntarnos cuál es el objeto sobre el cual pretendemos legislar. ¿Qué consideramos actividad turística? ¿Esto comprende a trabajadores de todo tipo de actividad, cualquiera sea ella, pero en una zona turística, o solo refiere a algunas actividades inherentes tradicionalmente al turismo, cualquiera sea el territorio nacional donde se ejerza? ¿Hay una limitación a una época del año? Sabemos que la estacionalidad turística varía; por ejemplo, no es lo mismo el turismo de sol y playa que el termal.

¿Qué pasaría si en determinado momento, pasada la temporada, se quisiera proseguir con el contrato de trabajo entre un empresario y un trabajador porque la actividad amerita la necesidad de esos trabajadores? Cambia el contrato, pasando a ser uno diferente? Sin duda esto es de sumo interés. Es natural que en las zonas tradicionalmente turísticas haya estaciones de servicio, pequeños almacenes, kioscos y tiendas -estas

no son las clásicas actividades turísticas como la inmobiliaria, hotelería y gastronomía-, pero el incremento de la cantidad de visitantes aumenta la necesidad de tomar gente para trabajar. Entonces, quisiera saber si estarían comprendidos en esta modalidad de contrato de trabajo.

SEÑOR MINISTRO DE TURISMO.- Creo que hay algo bueno: tenemos más coincidencias que discordancias -en especial, la idea de trabajar juntos para encontrar la mejor legislación- sobre algunas de estas disposiciones; por lo menos, así lo he interpretado.

La señora Diputada Castro preguntaba por qué en el artículo 1º no se hace referencia a la extensión máxima para diferenciarlo de otras situaciones, y propone poner plazo, lo que no me disgusta. En lo concerniente a los contratos por temporada -no laborales- y su influencia en la legislación, he identificado otra norma que hace referencia a la temporada: el Decreto-ley Nº 14.219. Dicha norma alude a los arrendamientos por temporada y establece un régimen distinto al del arrendamiento por casa habitación. Originalmente, el plazo de arrendamiento por temporada era de cinco meses y en la Ley de Reactivación del año pasado se llevó a nueve meses. Creo que aquí juega un principio muy caro al derecho laboral, el de la realidad, que es uno de los principios básicos, esenciales en esta rama. Si uno establece un contrato por temporada que no se condice con ella, en definitiva, se está afectando el principio de realidad: se está utilizando un instrumento jurídico para violar la norma. Por ende, se aplica el régimen general del derecho laboral, que determina que hay que pagar las indemnizaciones correspondientes. Creo que siempre el mejor plazo es el que da la temporada. Pero si se contrata a alguien en Piriápolis, Punta del Este o La Paloma en el mes de diciembre y se dice que es por temporada, si esa persona sigue trabajando en julio, obviamente, eso no será real. En tanto, si se contrata a alguien por temporada en las termas, donde no es tan clara la duración de la temporada -de acuerdo con los registros del Ministerio- quizás sería de aplicación el principio general.

Como creo que en muchos casos la legislación responde al sentido común, cuando uno introduce una modificación, tiene que tratar de no cambiar el resto de la legislación, porque puede estar solucionando un problema y generando otro.

Reitero que no tengo problema en establecer un plazo -como existe en el caso de los arrendamientos; me parece muy sensato que eso se proponga-, o en que se haga una referencia específica de a qué temporada se trata.

Con respecto al artículo 2º, a la señora Diputada Castro le asusta un poco que se establezca esto, por más que coincide en que es la solución legal vigente. En los contratos por temporada y en los contratos a plazo no existe indemnización. A mi juicio, es bueno que las normas reflejen cuál es la solución legal en forma clara, porque eso luego evita reclamos, juicios, gastos por parte del Estado o concurrencias a las oficinas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En su Tratado de Filosofía del Derecho, Recaséns Siches decía, precisamente, algo básico en lo que refiere a la redacción de normas legales. Expresaba que toda norma legal persigue el fin de justicia que se logra brindando certeza en las relaciones jurídicas, lo cual me parece bien. Creo que eso determina que haya más contratos y mayor actividad laboral y le quita el temor a la gente que va a contratar, con respecto a cuánto va a tener que pagar. Y si el empresario tiene clara esa situación, se verá incentivado a realizar el contrato. En cambio, cuando hay inseguridad en este o en cualquier campo, la actividad se contrae; no voy a hacer referencia al sistema financiero porque es claro que allí es donde más se manifiesta: cuando hay inseguridad, no hay actividad. Lo mismo pasa con la industria y todos los demás sectores.

Entonces, la finalidad que perseguimos principalmente es esa, así como terminar con algunas actividades que a veces se dan en este sector. Si esto no es claro, un trabajador puede iniciar una acción a un turista que viene al Uruguay, realiza un contrato por temporada, y piensa regresar a su país en dos o tres días. De pronto, se le traba una medida cautelar, no se le permite retornar a su país y se ve obligado a hacer una transacción, quizás violando el principio de que el contrato por temporada no da derecho a indemnización y teniendo que transar en algo a lo cual no esté obligado. Obviamente, eso hablaría muy mal de un país turístico.

Entonces, si estamos de acuerdo en que esa es la solución legal, me parece que sería bueno que se incluyera como norma.

En cuanto al artículo 3º, creo que tiene razón la señora Diputada en lo que manifiesta respecto a la conjugación del verbo poder. Me parece que sería un avance desde el punto de vista del trabajador que ese beneficio se pague mensualmente. Además, solucionaría el problema al que hacía referencia: se sabría claramente que hay que pagarlo.

Hay que tener en cuenta que las estadías son cada vez más cortas. Nuestros estudios nos dicen que el 63% de las mujeres en la República Argentina -que es nuestro principal emisor de turistas- trabaja, y si lo hace tiene veinte días de vacaciones. En ese caso, la familia también tiene veinte días de vacaciones. Por ende, como los períodos son cada vez más cortos, me parece sensato que eso se incluya; obviamente, tendrá un costo financiero para algunas empresas que contratan por temporada, pero parece ser más claro y no tengo inconvenientes a ese respecto.

En lo que tiene que ver con el fondo de garantía, debo decir que se trata de un gran tema sobre el cual podríamos conversar durante mucho tiempo. Es obvio que los fondos de garantía necesitan financiación y, por lo general, se financian con aportes de los trabajadores y de los empresarios o solamente de estos últimos. En este momento, cuando tanto los trabajadores como los empresarios no soportan más aportes, más cargas tributarias o de cualquier tipo en su actividad, no estoy de acuerdo con eso. Creo que esa finalidad se logra por el camino de dar certeza y seguridad jurídica; teniendo todo muy claro y no existiendo zonas grises, se reducen las áreas de conflicto.

SEÑORA CASTRO.- Estoy totalmente de acuerdo en que este es un tema grueso; es como un gato gordo, pero no por eso creo que uno deba excluir su abordaje. Usted está refiriéndose a los buenos empresarios, a los leales, a los que respetan el derecho y a los que respetan también el derecho del trabajador. Pero yo le estoy hablando de los que no están en esa categoría; no les voy a poner adjetivos, pero usted los conoce tanto como yo. Y existen; y por más que en el artículo 2º se garantice que no habrá despidos y demás, toda treta que puedan imaginar -y perdóneseme la expresión- para eludir costos, responsabilidades y demás, la van a tratar de buscar. Por ejemplo, en una de las áreas en las que se ve esto es en el cobro de los derechos genuinamente generados por los trabajadores, ya sea salarios, la cuota parte del aguinaldo, del salario vacacional o de lo que sea. Entonces, hay que buscar una solución a ese tema. Estoy de acuerdo con que estamos pasando por una situación sumamente crítica, pero también hay que ver la situación globalmente y quitarle presión a esa sensación de inseguridad y de desconfianza que existe hacia las instituciones. El señor Ministro sabe que hoy en día los trabajadores prácticamente ya no confían. Cuando vienen a hablar con nosotros, o nosotros vamos a hablar con ellos, les decimos: "Pero usted tiene derecho a tal cosa, ¿fue al Ministerio?". Pero la gente ya no confía, o por lo largo del trámite o porque saben que las empresas esas, que no son leales, "se borran".

Yo no pretendo resolver este asunto, simplemente, planteo una idea, un problema, al que creo que todo el mundo debería ponerle cabeza para ver de qué manera avanzamos sobre esa situación real.

SEÑOR MINISTRO DE TURISMO.- Esto me recuerda un episodio personal. En el pasado yo hice mucho deporte. Me acuerdo que íbamos a entrenar tres veces por semana de noche. Era duro en esta época del año entrenar con frío, barro y lluvia. Estábamos los que íbamos y entrenábamos porque nos parecía que entrenando era la mejor forma de obtener un buen resultado el fin de semana, y estaban los que no, los que miraban afuera y decían: "¡Qué lindo quedarme al lado de la estufa o a ver televisión!" y no iban a entrenar. ¿Qué hacía nuestro director técnico? Nos retaba a nosotros, los que íbamos, por los otros que no venían. Y decía: "No puede ser que los otros no vengan a entrenar". Yo siempre pensaba: "Qué mal está eso; yo que cumplo, me ligo el reto del que no cumple. ¿Por qué no lo llama al otro o va a la casa y le dice lo mismo?".

Esta situación es similar. Crear un fondo de garantía como el que propone la señora Diputada significa cargar a los buenos empresarios a los que hace referencia, las culpas y las tretas de los malos. Por eso creo que este fondo no es una solución. Los buenos empresarios van a seguir cumpliendo y los malos se van a ir, y le vamos a cargar a los buenos el costo de los malos.

Estoy de acuerdo con buscar una solución al no pago de los haberes junto con el señor Ministro de Trabajo, que creo debe ser global para todo el derecho laboral. Pero crear un fondo de garantía al que todos los

empleadores estén obligados llevará a agregar a los buenos empleadores el costo de algo que no van a usar, y los malos se van a ver beneficiados en perjuicio de los que sí cumplen. ¿Qué vamos a lograr con esto? Que vamos a crear mayor cantidad de malos empleadores que se van a ver tentados a hacer uso de ese recurso, como a veces ha sucedido, lamentablemente, con el seguro de desempleo, que es un instrumento formidable que tiene este país. Tanto es así que el año pasado el Uruguay le destinó casi US$ 100:000.000, en una de las peores crisis de la historia. Digo que es formidable porque es un instrumento de amortiguación tremendo. Pero ¿cuántos trabajadores y empleadores de buenas empresas recurrieron a eso, y cuántos de los otros se valen de ese régimen para mandar gente al seguro de desempleo que después van a tomar? Estoy de acuerdo con que esto es un problema. Es más: con total honestidad intelectual digo que el tema del mal empleador es un problema más grande en este sector, porque se trabaja por temporada. Pero no creo que el fondo de garantía sea una solución, porque el buen empleador que paga de más, teniendo un costo mayor, va a contratar a menos gente.

Creo que tenemos que lograr proteger los derechos del trabajador, pero así como el derecho laboral debe proteger el derecho del trabajador, la protección del derecho al trabajador no se debe convertir en un impedimento para que exista mayor empleo en el país. Creo que hay que tener mucho cuidado con no generar mayor actividad.

SEÑORA TOURNÉ.- Estoy de acuerdo con mantener un equilibrio. ¿Pero sabe qué? Mirando la vida en este país, con el cuento de que regulando desestimulamos la creación de puestos de trabajo y que desregulando van a venir una cantidad de empresas a invertir, veo que el desempleo no ha parado de crecer y la falta de aplicación de leyes vigentes laborales en este país es alarmante. Hablo de la vida cotidiana, no de lo que puede ser el estado filosófico en el que cada uno puede inspirarse; hablo de la realidad, de lo que pasa en la relación laboral hoy, acá, en Maldonado, en época de verano o invierno.

Además, la normativa laboral no solo se ha desregulado, sino que la poca que existe se aplica poquísimo; el desempleo -usted coincidirá conmigo- influye mucho en la ley de la oferta y la demanda. Me refiero a que la trabajadora o el trabajador termina contratándose como sea, con tal de tener un trabajito

Desde ya que me preocupa el equilibrio; desde ya que me preocupa mantenerlo; desde ya que me preocupa buscar que exista la posibilidad de que se generen puestos de trabajo, pero no a cualquier costo. Por eso vuelvo a apoyar su idea de regular algo en este tema, porque lo que está pasando en el sector turístico es a cualquier costo.

He tenido reuniones en Maldonado con muchas trabajadoras del sector turístico que padecen situaciones alarmantes, teniendo en cuenta lo que ha sido la situación laboral en nuestro país. Creo que hay que buscar un término medio, un equilibrio, pero no estoy tan de acuerdo -y a las pruebas me remito- que con la filosofía de que eliminando algunas normativas o no cumpliendo otras, logramos que se incrementen los puestos de trabajo, porque a mí la realidad me ha demostrado lo contrario. Cada vez tenemos menos puestos de trabajo y muchas facilidades para los empresarios. Habiendo declarado empresas de interés nacional nos metieron cada clavo que no puede ser, y lo estamos pagando nosotros, los uruguayos.

Estoy de acuerdo con lo que dijo el señor Ministro respecto del seguro de desempleo en cuanto a que muchos empresarios lo utilizan para solventarse y no con el objetivo que tiene.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quería relatar algo que ocurrió en el departamento de Maldonado; allí vivimos una dramática situación con el frigorífico San Carlos.

Un comprador comenzó a manejar ese frigorífico en el mes de marzo del año pasado y el nueve o diez de junio se cerró por falta de pago a la Dirección General Impositiva. Pues bien: cerró el frigorífico, el titular desapareció del país; inclusive, por expresiones de los administrativos, que eran la cara visible, no apareció nunca más y nadie de esa empresa concurrió a las mesas del diálogo que en múltiples oportunidades se plantearon en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Conclusión: los trabajadores se quedaron y armaron una carpa frente al frigorífico. ¿Por qué? Porque en el frigorífico se mantenían unas 6.000 cajas de carne en cámaras y ellos sabían que esa era la única garantía que podían tener de cobrar algo de una empresa cuyo responsable literalmente desapareció.

Llevó un largo proceso que duró nueve meses, pero al final la Justicia falló embargando los bienes a favor de los trabajadores e, inclusive, los nombró custodios de esa mercadería que estaba guardada en cámara. Hubo que hacer gestiones importantes para que no se cortara la luz a fin de que la mercadería no se echara a perder hasta que se llegó a su remate por decisión judicial. Se citó nuevamente a la empresa pero no concurrió y, por último, la Justicia decidió pagar a los trabajadores todo lo adeudado con el dinero obtenido del remate. Hace pocos días concluyó dicha situación conflictiva y los trabajadores recibieron el pago de todo lo que la empresa les adeudaba, gracias al remate de esa mercadería.

Yo fui testigo de la situación y les puedo asegurar que si ellos no hubieran estado instalados en una carpa frente al frigorífico, todas las cajas que estaban ahí habrían desaparecido y con ello, toda garantía o posibilidad de pago por parte de una empresa que literalmente desapareció.

A raíz de esa situación, presentamos un proyecto de ley en la Comisión de Legislación del Trabajo proponiendo la creación de un fondo de garantía para la industria frigorífica, en este caso, pero puede hacerse extensible a otros sectores. De alguna manera, ese empresario vino, hizo trabajar a la gente, exportó carne, sacó su ganancia, desapareció y no solo dejó a los trabajadores impagos sino que también dejó un pasivo importantísimo con deudas a múltiples empresas, a las cuales solicitaba servicios como, por ejemplo, a la UTE.

Naturalmente, el hilo se corta por lo más fino y si hablamos de la parte laboral en el sector turístico, la desocupación y la desesperación de la gente hacen que acepten trabajar en condiciones que no son las regulares, porque necesitan subsistir. También en esto existe una especulación de parte de quienes contratan, sin contrato -si se me permite el término-, porque la gente no tiene opción.

Por otro lado, creo que todas aquellas empresas que quieran venir a invertir, en la medida en que estudien la legislación laboral del país y les dé absoluta certeza de que la ley de juego es absolutamente transparente, van a tener la seguridad necesaria para instalarse a trabajar en serio. Ahora, si se invierte en una zona para una actividad turística y demás, donde el condicionante es mano de obra barata, absolutamente en "negro", con evasiones y demás, no solo el Estado pierde de recaudar sino que tampoco se hacen los aportes a los trabajadores y tienen una absoluta inseguridad laboral. En las zonas turísticas -particularmente en el departamento de Maldonado- estamos cansados de ver experiencias en las que connotadas personalidades, a veces extranjeras, contratan trabajadores y dejan el tendal de deudas y esto queda como una cuestión anecdótica; esto pasa a ser una situación absolutamente normal.

Por eso decía que el fondo de garantía no deja de ser en su espíritu una garantía producto de la realidad, porque la realidad es así. Comparto lo que dice la señora Diputada Tourné en el sentido de que habrá empresarios muy buenos, pero los que actúan en forma desleal no son pocos.

SEÑOR MINISTRO DE TURISMO.- En Derecho Procesal uno estudia la historia de la aplicación de las normas jurídicas. En Alemania, alrededor de 1200 o 1300, cuando alguien debía dinero a otra persona, la forma de cobrarse que tenía esta era -estaba habilitado por ley- pegarle una paliza enorme y llevarse lo que pudiera. Esto fue evolucionando; se autorizaba a poner al deudor con zapatos y todo contra las brasas para quemarlo hasta que pagara. El Derecho siguió evolucionando; creo que para bien. Con el tiempo los procesos de ejecución por cobro de deudas terminaron con los Códigos de Procedimiento; en el Uruguay, con el Código de Procedimiento Civil hasta 1989 en que se dicta el Código General del Proceso, en los que se terminó recurriendo a regímenes más sensatos, los del estado de derecho. Es así que el acreedor se presenta ante el juez diciéndole que una persona le debe, se hace un juicio por el que queda obligada a pagar. Como a veces, cuando termina el juicio, la persona no está, se autoriza a tomar previamente medidas cautelares cuando se dan dos elementos que son una cierta probabilidad o densidad del derecho y un riesgo de cobro.

Veo que medidas como estas -complementadas con el campamento que no está previsto en la norma- han tenido un buen efecto, porque usted me dijo que el juez tomó una medida cautelar y nombró a los trabajadores como depositarios de la mercadería, esta no salió y en nueve meses se terminó cobrando los haberes.

Creo que lo que está sucediendo es que estamos cargando lo mal que puede llegar a funcionar el procedimiento judicial a otros sistemas. Ese es quizás el error que se esté cometiendo. Como no podemos

tomar medidas rápidamente para asegurar el derecho de cobro de los trabajadores en temporada turística, ideamos un fondo de garantía en el cual los inocentes, que son muchos más que los culpables -reitero que los buenos empresarios son muchísimos más que los malos; los malos empresarios son los menos- van a tener que pagar por esa mala conducta de los otros. A mi juicio esa es una equivocación. ¿Por qué? Porque vamos a generar mayor cantidad de malos empresarios frente a los buenos que tenemos, que es un error que se comete también en la parte impositiva. Cuando se aumenta la tasa de los impuestos, automáticamente, hay un corrimiento de gente que deja de pagar; eso es algo que sucede frecuentemente; está estudiado.

Creo que eso iría en esa dirección y lo digo convencido. Generalizar diciendo que hay muchos malos empresarios no es correcto. Me comprometo a averiguar cuál es el porcentaje de empresarios con problemas laborales y estoy seguro de que es muchísimo menor que el de aquellos que no los tienen y cumplen con la ley.

SEÑORA CASTRO.- ¿De dónde va a sacar los datos, señor Ministro?

SEÑOR MINISTRO DE TURISMO.- Quizás de la Cámara de Comercio. Averigüemos cuántas empresas hay y cuántos reclamos hay en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

(Interrupción de varios señores Representantes)

——¿De dónde sacan los datos ustedes? Porque así como no toman mis datos como buenos, quizás pueda objetar los suyos. Pero no entremos en este tirabuzón de discrepancia cuando estamos de acuerdo en otras cosas.

También se habla de empresas que vienen a invertir en el país. Yo creo que si una empresa viene a invertir una suma importante, no lo hace por una temporada. Los golondrinas son esos que abren un restorán, un negocio nocturno, una actividad muy pequeña; a esos no los considero inversores. Por el contrario, inversores son aquellos que pueden acceder a la ley de promoción de inversiones, a quienes se les requiere una cantidad de requisitos, entre otros, poner una garantía apenas hacen la solicitud, y es sensato que así sea.

SEÑOR BARRIOS.- Voy a tratar de volver al proyecto. Ha sido muy importante la discusión; por algo invitamos a los colegas de la Comisión de Legislación del Trabajo, que son quienes más saben en esta materia, porque esto, más que con el turismo, tiene que ver con la regulación de las relaciones laborales. Creo que en esa regulación -haciendo un pequeño comentario general-, en las modificaciones que hagamos de la legislación laboral no deberíamos aceptar las cosas que la crisis está imponiendo. Sabemos que la realidad de la crisis está imponiendo lo que recién decía la señora Diputada Tourné, que a veces la gente por obtener un trabajo acepta condiciones que no son normales ni legales y sin los horarios y las remuneraciones que corresponden, porque en definitiva el sistema lleva a que el trabajo sea una mercancía regulada por el mercado. Pero no tenemos por qué legitimar esa realidad sino tratar de corregirla dentro de términos razonables.

Hecha esta apreciación vuelvo al proyecto y voy a plantear algunas dudas. Me han servido muchísimo las observaciones de la señora Diputada Castro; tengo una duda con respecto al plazo y casi que le pregunto a la compañera. Si pusiésemos un plazo, ¿sería uno mínimo o uno máximo? Si decimos que en la zona de veraneo la temporada será entre diciembre y abril, ¿el contrato tiene que ser obligatorio durante los cuatro meses o será como mínimo de diez días, treinta días o por cualquier plazo dentro de ese tiempo? No veo que pueda ser de otra forma que por cualquier plazo. No podemos decirle a un turista que contrate por dos meses, si viene por veinte días. Distinto es el caso de un restorán que de pronto se instala por los tres meses y tiene que asumir el riesgo, y si no le marcha bien se supone que habrá calculado el costo antes de hacer la inversión. Yo no conozco la legislación en esta materia. El plazo tiene que ver con la indemnización por despido y no con otra cosa. La cláusula referida a esto dice: "El trabajador contratado no tiene derecho al cobro(...) cuando cesa en ocasión de la finalización del plazo pactado". ¿Alguien puede hacer contratos de quince días?

SEÑOR MINISTRO DE TURISMO.- Es jurisprudencia unánime en los Juzgados de derecho laboral y es norma admitida pacíficamente que una sucesión de contratos a plazo se convierte en un contrato definitivo y, por ende, cae dentro del régimen general. Eso es pacíficamente admitido por toda la

jurisprudencia; es norma general. Si para evitar ingresar en el régimen general uno empieza a hacer varios contratos a plazo, varios contratos por temporada, pasa a ser un único contrato, como si no existieran los contratos a plazo. Se admiten dos, tres, quizás hasta cuatro, justificando la situación. Es muy común que ello suceda en la construcción, cuando alguien contrata por seis meses a una persona pensando que el edificio se va a terminar en ese plazo, pero por una cantidad de motivos se atrasa y le vuelve a hacer otro contrato por dos meses. Ahí lo que sucede es que se invierte la carga de la prueba y quien tiene que probar que efectivamente sucedió eso es el empresario. La sucesión de contratos tiene una sanción muy clara y admitida pacíficamente.

SEÑORA CASTRO.- En realidad, mi planteo en cuanto al establecimiento de un plazo hace referencia a un plazo máximo, porque sería absurdo un plazo mínimo. Se trata de un plazo máximo estimado en días, semanas o meses, pero no puedo hablar de su ubicación en el año, porque la temporada para Maldonado, por ejemplo, puede ser una y para Treinta y Tres, otra, para Rivera, otra y para Salto otra. Me parece que tiene que ser estimado en horas, días, semanas o meses.

SEÑOR BARRIOS.- Sigo pensando en el problema del plazo con respecto a la indemnización por despido. Si bien puede significar un costo mayor, ¿no sería mejor una norma clara y que así como incluimos la cuota parte del sueldo anual complementario, la licencia anual reglamentaria y el salario vacacional incluyamos también la cuota parte de la indemnización por despido y que quede eliminada en cualquier situación la indemnización por despido? Eso puede dejar claro a quien contrata cuánto le va a costar -después verá qué salario paga- y el trabajador también tiene claro que ya está percibiendo esa indemnización y que cuando termine el contrato no la va a percibir o que si se interrumpe el trabajo antes de que termine el contrato, no la va a percibir. Es una sugerencia.

También me preocupa el horario de trabajo. Se puede establecer un régimen de horas extra especial, de compensaciones o como sea, pero determinar legalmente que el horario puede estar entre diez y doce horas me parece un retroceso en las normas laborales del país. Sabemos que hay cantidad de gente que trabaja catorce o dieciséis horas; el otro día encontré a una persona que trabajaba trece horas por día para ganar $ 220, pero eso obedece a la necesidad y creo que tenemos que tender a que la gente pueda vivir con lo normal, que son las ocho horas de trabajo. Ya sé que no se puede hacer por ley, que se tiene que dar en la realidad, que el país crezca y mejoren las oportunidades de trabajo, pero no me parece que debamos convalidar por ley que son necesarias doce horas de trabajo para percibir un jornal.

SEÑOR FALERO.- En primer lugar, acabo de entregar al señor Ministro de Turismo versiones taquigráficas de la Comisión de Legislación del Trabajo que tienen que ver con la consideración de políticas activas de empleo. Hemos pedido al señor Ministro que participe en las reuniones de la Comisión de Legislación del Trabajo el 4 de junio, no solo en su condición de Ministro de Turismo sino también en su calidad de Ministro de Industria, Energía y Minería. Las versiones taquigráficas darán al Ministro una pauta clara y lo mantendrán convenientemente informado sobre la temática que la Comisión de Legislación del Trabajo está encarando y sus preocupaciones.

En segundo término, quiero saber cuál es el universo posible, la cantidad de personas o puestos de trabajo que eventualmente estarían afectados por este sistema para tener una idea, fundamentalmente, de la envergadura del tema a que nos estamos refiriendo.

En tercer lugar, en la medida en que estamos hablando de la formalización entre empleador y empleado a través de un contrato de trabajo por temporada o a plazos -como quiera llamársele-, supongo que se tendrá pensado elaborar una especie de registro. Es decir, el contrato entre el empleador y el empleado quedará en mano de uno de ellos o registrado convenientemente en algún lugar para evitar que falten soluciones a la hora de que exista o no -ojalá que no- algún conflicto de carácter laboral entre ambas partes. Creo que este tema lo tendría que establecer la ley. El registro podría ser circunstancial, llevarse en determinado lugar o descentralizarse -ya sea a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el de Turismo o donde se disponga-, donde además aparezcan los datos del empleador y del empleado. Inclusive, si el empleo se toma a través de una agencia de trabajo, la propia agencia podría servir como receptora del registro.

Es decir, a través del registro tendríamos una manera de saber quién es efectivamente la persona, dónde vive y a qué se dedica -el Poder Ejecutivo tendrá que elaborar las características del registro-, como así también

quién es la persona que contrata a un empleado y quién es el empleado que resulta contratado. La eventualidad de un incumplimiento y la existencia de un contrato registrado dará un mayor margen de seguridad tanto al trabajador como al empleador.

En síntesis, quiero saber si una vez celebrados estos contratos quedarían registrados en algún lado y cómo serían los contratos, es decir, qué elementos contendrían.

En cuarto término, creo que el plazo máximo que se establece es un tema muy importante; tal vez existan distintos plazos para diferentes modalidades de actividad y distintos momentos en la temporada. Por supuesto, los servicios técnicos del Ministerio lo podrán definir con claridad.

Por lo tanto, quisiera conocer las distintas categorías de los contratos en función del plazo y de acuerdo con la modalidad de turismo.

En quinto lugar, creo que establecer por ley un plazo de diez horas de trabajo, por más que sea práctica usual, es inconveniente. A este país le costó mucho tiempo y hasta demasiados años establecer una jornada de ocho horas. Creo que hoy no podríamos razonablemente establecer por ley jornadas que sean mayores a las ocho horas como forma de regular el trabajo. La reivindicación de la jornada de ocho horas en el país, desde Herrera, Roxlo y hasta Batlle, ha sido establecida históricamente. No creo que sea conveniente que este proyecto establecezca jornadas de diez o doce horas, por más que sea la práctica usual. Además, significaría la introducción de un elemento dentro de las disposiciones laborales vigentes absolutamente conflictivo.

Por lo tanto, me gustaría conocer -si no es ahora, posteriormente- la opinión del Ministerio en torno a estos cuatro asuntos.

SEÑORA TOURNÉ.- Me tendré que retirar porque asumí un compromiso con la Biblioteca Nacional en la Maratón de Lectura; me gusta cumplir y hacer compromisos.

A pesar de las discrepancias manifestadas, me comprometo a seguir trabajando porque considero que este sector laboral es una materia interesante de regulación.

Quedo a las órdenes de los compañeros colegas y del señor Ministro y su equipo.

Pido disculpas por tener que retirarme ahora.

SEÑOR MINISTRO DE TURISMO.- La palabra regulación no me gusta; me gusta más la palabra legislar, es decir, brindar certeza a las relaciones entre las personas.

En cuanto al plazo máximo, debo decir que ese plazo está dado por la realidad; la temporada de verano no puede ser de seis meses y por más que así lo establezcamos -o nueve meses como está previsto en los contratos de arrendamiento-, no podremos lograr que el sol salga antes y se oculte después.

SEÑOR FALERO.- El plazo máximo de los arrendamientos por temporada no obedece a la temporada de turismo sino a que durante nueve meses las casas están ocupadas por personas que no las habitan en temporada y las dejan libres los tres meses de verano. Es decir, no es por la temporada de verano sino por la de invierno.

SEÑOR MINISTRO DE TURISMO.- Sin ánimo de polemizar, digo que la iniciativa de llevar de cinco a nueve meses el plazo fue del Ministerio de Turismo, precisamente, para promocionar la baja temporada en las zonas balnearias. En ese caso, estaríamos hablando de la temporada alta y de la baja en las zonas balnearias y la idea de llevar el plazo a nueve meses es que se puedan hacer arrendamientos en temporada baja, a fin de que los propietarios saquen un beneficio, además del que tienen en temporada alta.

Con respecto a la extensión horaria, coincido con el señor Diputado. Cuando pretendimos introducirnos en este camino no fue con el ánimo de establecer una jornada de trabajo más larga sino que, por el contrario, tratando de que si se extendía ese plazo se abonaran horas extras, como se estableció en la norma. En ese

caso, hay un doble límite que tiene que ver con la actividad: el horario por día y por semana; me parece que deberíamos trabajar con eso como ocurre en determinadas áreas del derecho laboral donde hay un doble límite: por día y por semana. Esta no es una norma a la que haga cuestión; por el contrario, creo que estamos agregando un beneficio que en la práctica no se aplica: el de las horas extra. No tendría problema en que esa norma de la carga horaria se elimine. Sin embargo, me parece que en la práctica se seguiría exigiendo un horario muy superior.

Ocurre que en determinadas zonas del país hay mucho trabajo durante el verano y ninguno después. Entonces, la gente prefiere hacer un gran esfuerzo durante el verano y descansar luego uno o dos meses. Sé que durante muchos años la selección de fútbol de Maldonado peleaba para que los campeonatos no se hicieran durante la temporada de verano porque los jugadores ganaban más dinero trabajando en ese momento que jugando al fútbol; por ende, preferían no jugar al fútbol en el seleccionado y trabajar hasta las diez o doce de la noche todos los días para ganar más dinero. Sería bueno tener en cuenta esta realidad.

Bajo ningún concepto pretendemos que la gente trabaje diez o doce horas durante todo el año pero si los trabajadores pueden hacer mucho más dinero y tener una carga horaria mucho menor el resto del año, este debería ser un elemento a considerar. Lo que se busca es que si en esos períodos existe determinada carga horaria, el trabajador se vea beneficiado con el pago correspondiente. De todos modos, no tengo problema en que eso se elimine.

Respecto del registro, me permito discrepar. Poner un registro de los contratos sí que es una buena regulación que, en definitiva, llevaría a que nadie aplique el régimen. Si una persona tiene que ir hasta una oficina para registrar el contrato, vamos a seguir agregando burocracia y, además, solo tendría un efecto estadístico y estaríamos agregando una actividad -la de llevar una estadística- que no corresponde. Este contrato tiene la finalidad de brindar certeza y seguridad jurídica y si una de las partes lo desconoce, la otra lo tendrá en su poder y lo hará valer. Por ello se estableció en la propia norma la obligación de hacerlo por escrito. Creo que eso debería ser suficiente.

En cuanto al universo de empresas alcanzadas, no tengo un panorama claro en este momento.

Creo que incluir la indemnización por despido -con todo el respeto y cariño que le tengo al señor Diputado Barrios- sería el súmmum de la desregulación porque terminaríamos con los contratos a plazo y los contratos por temporada; directamente, se seguiría el régimen general. Si se incluye la indemnización por despido en los contratos a plazo y los contratos por temporada; directamente se trataría del régimen general. Por ello creo que incluir la indemnización, en definitiva, sería desregular. Para eso, no hagamos ningún contrato por escrito y dejemos que todo siga el régimen general.

La señora Diputada Tourné dijo que la ley laboral debe proteger al más débil; estoy de acuerdo, pero a su vez debe generar empleo. Esos dos cometidos deben ir juntos. De todos modos, un principio esencial del derecho laboral es que ante la duda se falla a favor del trabajador -"in dubio pro operario"-; ese es un principio general que se sigue.

Respecto a las normas de la OIT y de la legislación nacional, obviamente, encargamos a expertos en derecho laboral que hicieran una revisión y nos han dicho que no hay una contradicción. Con relación a las normas de la OIT existen convenios y estos, según reconoce hoy la doctrina y la jurisprudencia, tienen un rango superior al de una ley pero inferior a la Constitución. Voy a hacer revisar este tema nuevamente.

En cuanto al momento del año, creo que hay distintas temporadas. ¡Ojalá haya cada vez menos temporadas y menos estacionalidad! Luego de haberse acortado mucho las temporadas durante los últimos años, la última se extendió en forma pronunciada: empezó el 15 de diciembre y, debido a que Carnaval fue en marzo y la Semana de Turismo en abril, fue una temporada más pareja sin tantos picos durante el verano. De todas formas, no vamos a desconocer que hay una temporada alta y otra baja según la zona del país. Actualmente, en Salto hay una temporada alta más prolongada que la temporada baja. Es evidente que en las estancias turísticas hay una temporada alta que empieza en marzo y termina en octubre o noviembre y que en los balnearios hay una temporada alta que comienza los primeros días de diciembre y finaliza a mediados de marzo o luego de la Semana de Turismo. Eso es muy claro. Obviamente, cuando hay picos hay mayor contratación.

Coincido en que sería muy difícil delimitar en la ley qué actividades son por temporada. Precisamente, estamos atendiendo a la realidad de que, debido a la temporada turística se produce mayor actividad laboral en determinadas zonas del país. Ese aumento de la actividad se produce en todos los sectores; inclusive, la Policía traslada efectivos de otros departamentos hacia las zonas balnearias. Sería muy difícil determinar cuál actividad está vinculada con el turismo y cuál no. Creo que todo está vinculado con el turismo directamente.

Si se prorroga el contrato de trabajo por temporada, creo que ya hay una solución legal general. Si eso sucede, cae dentro del régimen general, salvo que se establezca por escrito, con las mismas condiciones y en forma justificada. Sin embargo, va a ser muy difícil prorrogar un contrato por temporada cuando esta se termina. Ahora bien, si estamos dentro de la misma temporada y alguien hace un contrato a plazo, no sería un contrato por temporada sino a plazo dentro de la temporada. En ese caso, habría que analizar si un contrato a plazo se puede transformar en un contrato por temporada. A mi juicio, el régimen general sería que se hizo un contrato a plazo pensando que se iba a tener determinada actividad en la temporada pero como el Ministerio trabajó tan bien, la temporada se extendió y hay una justificación para hacer otro contrato hasta el final de la temporada. Por el contrario, si todos los guarismos caen porque el Ministerio trabajó muy mal y la temporada se cortó por la mitad, no habrá excusa para hacer otro contrato ya que este estaría afectando el principio de la realidad del derecho laboral y, por ende, caería si se presentara ante un tribunal, sin afectar esta regulación. Estoy acordándome de cuando fui a la Facultad y confieso que el derecho laboral no es la materia en la cual he trabajado, pero esos principios generales se aprenden en la Universidad de la República. Por otro lado, reitero que no hemos querido hacer modificaciones.

Me llevo la preocupación de la carga horaria, lo cual daría como resultado diez o doce horas, pero al ser cincuenta y seis horas por semana divididas en seis días daría nueve horas por día. Creo que ese es el número que se estuvo buscando, pero -reitero- en ese caso no tengo problema en sacarlo porque la verdad es que se ponga lo que se ponga, la realidad es que cuando la gente encuentra la posibilidad de trabajar mucho más en verano, hace ese tipo de arreglos. Lo que ha sucedido en el pasado -no digo que vaya a suceder en el presente- es que como los jornales que se pagan en el verano son muy superiores en las zonas turísticas a los que se pagan durante el resto del año, la gente trabaja horas extra, incluidas en esos horarios de más. Por ende lo que va a suceder es que les van a pagar las horas a una cifra menor y las horas extra a una cifra superior y económicamente el desembolso será el mismo. Me parece que eso es lo que sucederá. Creo que en ese caso limitar la jornada será muy difícil porque la gente que quiere trabajar y tiene poco tiempo para hacerlo adoptará esa forma de trabajo. El énfasis habría que darlo en que por ese trabajo reciba lo que realmente le corresponde en jornales. Como en los hechos se abona mucho más, estaríamos discutiendo algo que en los hechos no tendría repercusión económica en el salario del trabajador. Ese es el concepto que tengo de la situación.

SEÑORA CASTRO.- Quisiera saber si podría hacerse una discriminación por rama, por género y por franjas etarias grandes -por ejemplo, de 18 a 29 y superior a 29-, así como lo referido a la minoridad.

De acuerdo a la política del Ministerio de Turismo, ¿cuáles son las proyecciones y los cálculos que tiene de los puestos generados y a generarse de acuerdo a estas características?

SEÑOR MINISTRO DE TURISMO.- No cuento con esos datos, pero solicitaré información al respecto.

Antes de retirarme aprovecho para dejar en poder de los miembros de la Comisión de Turismo un material nuevo que ha editado el Ministerio, que consiste en una serie de videos de circuitos turísticos con los que estamos trabajando en todo el país: Artigas, Tacuarembó, Rivera, Salto, San Gregorio de Polanco, Minas de Corrales, Piriápolis y Rocha.

SEÑOR BARRIOS.- No tengo clara la razón o no de mi propuesta como para defenderla y me quedo con dudas. Le contestaré en otra oportunidad en la que a lo mejor le diré que tenía razón pero quizás también le diga que me afirmo en lo que planteé. Consultaré dicho planteo, lo analizaré y después podré decirle que usted tenía razón.

SEÑOR MINISTRO DE TURISMO.- Estoy abierto a que me convenza.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Turismo agradece la presencia de los señores Ministro y Subsecretario de Turismo y su asesor. Seguramente habrá futuras reuniones en forma conjunta para seguir trabajando sobre este tan importante tema en lo que se refiere a la actividad turística.

Se levanta la reunión.